ПАИРЕЛЬ СВЕТЛАНА ВАСИЛЬЕВНА
кандидат психологических наук,
доцент кафедры прикладной социальной и организационной психологии
Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы,
31274@inbox.ru

PAIREL SVETLANA
Ph.D (psychology),associate professor, department of applied social and organizational psychology,
Saint-Petersburg state institute of psychology and social work

КОВАЛЁВА НАТАЛЬЯ ВЛАДИМИРОВНА
кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой психологии
Адыгейского государственного университета,
natkov2007@rambler.ru

KOVALEVA NATALIA
Ph.D (psychology), head of department of psychology, Adygei state university

УДК 37.02+159.9

ВЛИЯНИЕ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

THE IMPACT OF VOLUNTEERING ON THE SOCIAL WORKERS' COMPETENCE FORMATION

Аннотация. В теоретической части публикации приведен анализ проблем компетенций и компетентности на основе современных источников. Практическую часть составляет исследование волонтерской деятельности на примере студентов вуза — будущих специалистов по социальной работе. Представлены данные результатов исследования и практически значимые выводы.

Abstract. The paper analyzes the recent literature on the problems of competence and expertise and presents the results of the research into social work students' volunteering activities. The paper also includes analytical tables and conclusions that can be used in social work practice.

Ключевые слова: волонтерская деятельность, социальные работники, социальные педагоги, компетенции, компетентность.

Keywords: volunteering, social workers, social educators, competence, expertise.

Одно из важнейших требований общества к подготовке современных профессионалов в системе реформируемой российской высшей школы — обеспечить наличие у выпускников как необходимого объема знаний, умений и навыков, так и профессиональной гибкости, способности быстро реагировать на динамично изменяющиеся условия, видеть перспективу своей профессиональной деятельности. Это свидетельствует о том, что студенты во время обучения должны овладеть набором определенных компетенций, обеспечивающих эффективность профессиональной деятельности с учетом индивидуальных обстоятельств и условий. Такие задачи могут быть решены при условии реализации в учебном процессе вуза компетентностного подхода, который предполагает значительное усиление практической направленности образования.

Особую актуальность приобретает эта проблема при обучении студентов профессиям, связанным с социальной сферой, таких как социальный педагог и социальный работник. Общество испытывает потребность в профессионально компетентных специалистах, способных эффективно действовать в условиях кризиса, комплексно определять и грамотно решать профессиональные практические задачи на всех уровнях социальной структуры.

С позиций психологии субъекта и психологии человеческого бытия (С. Л. Рубинштейн, А. В. Брушлинский, В. В. Знаков) для того, чтобы подготовить грамотных специалистов, способных решать профессиональные задачи в условиях современного нестабильного российского общества, необходимо развить субъектные качества студентов. Среди них — умение мобилизовать и распределять свои умственные, физические и психические резервы, достигать тождественность самому себе в деятельности, оптимально управлять ситуацией, стремиться к удовлетворенности результатом, переживанию успеха. Эти качества увеличивают профессиональные созидательные возможности выпускников в процессе адаптации к динамичной профессиональной среде.

Для этого важно понять психологическую основу формирования субъектности, критерии ее эффективности и выявить факторы учебной деятельности, способствующие развитию субъектных позиций будущих социальных педагогов. Следует учитывать особенности организации поведения субъектов образовательного процесса, содержание и иерархию мотивации, цели, принципы и отношения с другими [13, с. 114].

В России разрабатываются классификации компетенций. Е. В. Бондаревская, А. А. Деркач, И. А. Зимняя, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Л. А. Петровская и др. используют понятия *«компетентность»* и *«компетенция»* как для описания конечного результата обучения, так и для описания различных свойств личности (присущих ей или приобретенных в процессе образования).

В обобщенном виде это выглядит следующим образом.

Компетенция — это:

• совокупность взаимосвязанных качеств личности (ЗУН, способов деятельности), необходимых для продуктивной деятельности;

• полномочия;

• личная способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач [2, с. 298];

• способность действовать самостоятельно и ответственно в рамках своей компетентности в соответствии со своими правами и обязанностями, областью профессиональных задач, на которые распространяются необходимые полномочия [4, с. 56].

Компетенция может иметь два различных значения:

• 1) круг полномочий какого-либо учреждения или лица;

• 2) круг вопросов, в которых данное лицо обладает познаниями, опытом.

Компетенция специалиста определяется нормативными документами организации и отражена в должностных инструкциях.

Компетентность — это:

• владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности [11, с. 287];

• характеристика носителя этих полномочий [6, с. 291];

• актуальное, формируемое личностное качество, определяет ее как основывающуюся на знаниях, интеллектуально и личностно — обусловленную социально — профессиональную характеристику человека [5, с. 36].

Одним из условий успешного (результативного, эффективного) выполнения трудовой деятельности является профессиональная готовность (подготовленность) к ней и высокий уровень профессиональной компетентности.

Профессиональная компетентность специалиста — это сложное индивидуально-психологическое образование на основе интеграции опыта, теоретических знаний, практических умений и навыков и значимых личностных качеств, обуславливающих его готовность к выполнению профессиональной деятельности [7, с. 37].

Компетенции представляют собой сочетание характеристик, относящихся к знанию и его применению, к позициям, навыкам и ответственностям, которые описывают уровень или степень, до которой некоторое лицо способно эти компетенции реализовать.

В то же время в учебном процессе отмечаются сложности различного уровня (организационные, методические, социально-психологические), препятствующие эффективному формированию профессиональных компетенций у будущих социальных педагогов. Среди них: ограничение гибкости учебного плана, теоретизированность содержания, ограничения времени на апробацию и овладение практическими методами решения профессиональных задач, что снижает у студентов возможность развивать свою субъектность в профессии.

Эти проблемы могут успешно решаться в рамках волонтерской деятельности, осуществляемой вне учебного процесса с целью совершенствования практической подготовки будущих работников социальной сферы, в первую очередь социальных педагогов и социальных работников, развития их профессиональных компетенций.

Развитие профессиональной компетентности работников социальной сферы предполагает освоение и реализацию комплекса современных профессиональных знаний и практических навыков их применения, овладение эффективными методами социального управления и человековедческими технологиями. Развитая профессиональная культура специалиста является необходимым условием его эффективной деятельности.

Далее рассмотрим особенности формирования профессиональных компетенций на примере подготовки социальных педагогов как представителей работников социальной сферы. Ключевые профессиональные компетенции социального педагога представляют подсистемы целостной системы профессиональной подготовки специалиста во всей полноте их структурно-функциональных и качественных характеристик, взаимосвязанных и взаимообусловленных единой целевой, функциональной, содержательной детерминантой, ориентированной на формирование профессионально компетентного специалиста.

Следует выделить те профессиональные компетенции, которыми необходимо обладать будущим социальным педагогам, еще обучаясь в вузе.

Как следует из теоретического анализа профессиональной компетенции, она должна включать комплекс знаний, умений, навыков, профессионально важных личностных качеств и эмоционально — волевых компонентов. Гармоничное сочетание может обеспечить высокую эффективность выполнения профессиональных функций.

Социально-педагогическая деятельность представляет собой специфический вид профессиональной деятельности, направленной на социальную защиту личности как высшей ценности, на поддержание и укрепление ее нравственного, психического и физического развития.

Практическими задачами социально-педагогической работы являются улучшение социального самочувствия человека, совершенствование условий его жизни, обеспечение достойного, комфортного существования. Компетентно решать эти задачи призван квалифицированный профессионал, обладающий личностно-нравственной направленностью.

Анализ содержания профессиональных компетенций социальных педагогов позволил выявить оптимальный подход в рамках исследуемой проблемы.

На основании разработок Ф. С. Исмагиловой и Е. В. Беспамятных [8] были выявлены шесть ключевых компетенций: когнитивная, специальная, социальная, культурная, коммуникативная и личностная. Каждая имеет разное проявление на трех уровнях: профессиональное становление, профессиональное совершенствование, профессиональное мастерство.

Приведем краткое описание содержания каждой из компетенций с учетом уровней проявления:

1. Когнитивная компетенция: знание основ социальной работы; знание смежных социальных дисциплин, специализация; широкий спектр знаний в социальных, психологических, культурологических науках.

2. Специальная компетенция: умение собирать информацию по заданной проблематике; умение работать с проблемой; умение ставить проблему перед другими, постановка стратегических целей.

3. Социальная компетенция: умение решать поведенческие проблемы индивида; умение работать с группой и решать групповые проблемы; умение работать с коллективом.

4. Культурная компетенция: этичность; толерантность; культурная интеграция.

5. Коммуникационная компетенция: умение выстраивать межличностные коммуникационные связи; умения выстраивать коммуникационные связи между группами; умение выстраивать коммуникационные связи с внешней средой.

6. Личностная компетенция: умение управлять временем; мобильность, готовность к изменениям; умение передавать свой опыт другим.

7. Показатели профессионализма могут развиваться неравномерно, в зависимости от индивидуальных особенностей профессионала — с одной стороны, от требований профессиональной среды — с другой.

Доминирующими характеристиками анализируемых компетенций выступают: *готовность* к их проявлению (мотивационный аспект); *владение* знанием содержания (когнитивный аспект); *опыт* проявления в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях (деятельностный аспект); *отношение* к содержанию и объекту ее приложения (ценностно-смысловой аспект); *эмоционально-волевая регуляция* процесса и результата проявления [1, с. 102].

Проблема измерения профессиональной компетентности социального педагога в образовательном процессе вуза связана с определением критериев и уровней ее сформированности. В роли интегральных критериев в исследовании могут выступить следующие положения:

• критерий желательности («хочу») определяется пониманием, оценкой и желательностью целей и задач социально-педагогической деятельности; осознанием значимости ключевых компетенций, реализуемых в актуальных функционально-профессиональных ролях, в том числе их развитием;

• критерий готовности («могу»), определяется степенью владения объемом знаний, опытом применения компетенций, реализуемых в актуальных функционально-профессиональных ролях в стандартных профессиональных ситуациях по алгоритму;

• критерий необходимости и ценности («надо»), определяется степенью осознания личной или социальной необходимости организации собственной компетентной деятельности, самостоятельностью при решении социально-педагогических задач.

В процессе исследования выделены следующие группы условий, способствующие формированию ключевых профессиональных компетенций студентов [1, с. 104]:

Организационно-управленческие условия: создание инновационной образовательной среды; включение педагогического коллектива в процесс формирования ключевых профессиональных компетенций в профессиональной подготовке студентов.

Содержательные условия: систематизация и интеграция предметных и ключевых профессиональных компетенций в содержании учебных дисциплин, модулей и электронных ресурсов.

Технологические условия: метод проекта, метод конструктивного обучения, тренинги корпоративности, развивающая диагностика, метод «кейс-стади».

Психолого-педагогические условия: создание развивающей образовательной среды; механизма стимулирования мотивации к саморазвитию и самореализации; исследование динамики профессионально — личностного развития.

Контрольно-диагностические условия: выработка критериев и контрольно — оценочных параметров мониторинга качества подготовки студентов.

Учебно-методическое обеспечение формирования ключевых профессиональных компетенций: разработка учебно-методических пособий

по реализации профессиональных компетенций в учебных дисциплинах и модулях.

Мониторинг качества учебного процесса, опирающегося на компетентностный подход: структура и содержание «пакета ключевых компетенций».

Внеучебная (внеаудиторная) деятельность, значение которой в профессиональном становлении специалиста трудно переоценить, является составной частью целостного образовательного процесса в вузе и связана с самостоятельной работой студентов, освоением социальной информации, расширением профессионального кругозора, социальным общением, общественной работой. Волонтерская деятельность — ведущее средство профессионального становления социального работника, ибо профессия требует наличия не только специальных знаний и умений, но и способности поддержать ближнего, готовности оказать помощь.

Волонтерство как идея социального служения, в XX веке получив широкомасштабное распространение во всем мире, сегодня приобрела черты всеобщего социального феномена. Правительства многих стран активно используют ресурс волонтерской деятельности, финансируя его проекты в реализации государственных программ по поддержке детей, молодежи и пожилых людей, в решении общественных проблем.

Волонтерство как часть молодежной политики государства участвует в формировании ценностно-нормативной системы образования и воспитания современной России. Морально-нравственная и технологическая подготовка выпускников образовательных учреждений к участию в волонтерском движении — важная задача, решение которой зависит и от эффективности государственной политики в данной сфере, от заинтересованности в успешном решении со стороны всех участников педагогического процесса [12].

Для будущего социального педагога и специалиста по социальной работе волонтерская деятельность позволяет, с одной стороны, формировать профессиональные роли специалиста, с другой — как практическая деятельность, активизирует процесс формирования профессиональных умений и профессиональных качеств. Это позволило обосновать понятие «волонтерская деятельность будущих специалистов социальной сферы». Она представляет собой добровольную помощь студентов социально незащищенным слоям населения. Волонтерство позволяет будущим специалистам социальной сферы «вжиться» в роль социального педагога или специалиста по социальной работе, способствует приобретению профессиональных знаний, умений и профессиональных качеств.

Волонтер — *уважаемый и авторитетный человек,* способный к осуществлению связи между всеми институтами общества, помощи подростку советом и делом, содействию в решении вопросов его жизнеустройства (бытового, трудового), сопровождающий любого человека, нуждающегося в помощи и поддержке, оказавшегося в трудной жизненной ситуации [9, с. 9].

Во всем мире молодежное добровольчество (или волонтерство) традиционно рассматривается как «ступень», подготовка к будущей профессиональной деятельности. Добровольчество предоставляет молодому человеку большие возможности для саморазвития, расширения знаний о своей стране, населенном пункте, других странах, истории, культуре, традициях, особенностях менталитета их жителей, для проявления заботы о других людях, испытания себя в новых условиях и обстановке. Опираясь на данное понимание сущности значения волонтерства для личностного и профессионального развития личности, мы определяем исследуемый феномен как «деятельность, предоставляющую возможность получить всестороннее удовлетворение своих личных, социальных и/или профессиональных потребностей посредством оказания безвозмездной помощи другим людям».

На основе анализа изученных исследований, нормативных источников выявлена структура волонтерской деятельности. Она составляет взаимозависимые элементы: субъекты (волонтеры, благотворители, меценаты), объекты (индивиды или группы социально- незащищенных людей), разновидности волонтерской деятельности (благотворительная, психологическая, педагогическая, правовая, социальная, и др.), формы организации (добровольческие организации, волонтерские группы, индивидуальные волонтеры), виды оказываемой помощи (милосердие, благотворительность, меценатство).

Нельзя научиться быть социально активным, не участвуя в самой деятельности. Приобретение компетенций напрямую зависит от активности самих студентов, а формирование компетенции связано с педагогическими инновациями содержания, формы и технологии профессионально-педагогического образования.

Таким образом, волонтерская деятельность в силу своей разноплановости развивает у студентов-волонтеров гибкость, подвижность, становится ведущим средством формирования профессиональных компетенций будущих специалистов социальной сферы. Это определяет задачу реализации ресурса волонтерской деятельности для формирования профессиональных компетенций будущих специалистов посредством ее педагогической организации в форме внеучебной (внеаудиторной) самостоятельной работы студентов в процессе профессиональной подготовки будущих социальных педагогов и специалистов по социальной работе [10, с. 48].

В волонтерской деятельности студент, с одной стороны, осознает себя как будущего профессионала и создает свой образ «Я-концепции». С другой стороны, это помогает волонтеру осознать образ клиента, адекватно воспринимать людей, имеющих те или иные социальные, психологические, педагогические проблемы, способствует их позитивному принятию, пониманию клиента, его проблемы и переживаний, оказанию поддержки и помощи — «Концепция другого человека». Умение грамотно оперировать когнитивным, эмоциональным и поведенческим уровнями общения позволяет студенту в процессе волонтерской деятельности гибко и оперативно переключаться на разнообразные виды

деятельности, на решение различных проблемных ситуаций, что влияет на формирование профессиональных компетенций специалиста. Необходимым условием для построения теоретической модели является сбалансированность между «Я-концепцией» и «Концепцией другого человека» на когнитивном, эмоциональном и поведенческом уровнях.

Таким образом, профессиональные компетенции формируются в профессиональной деятельности. Учебный план подготовки социальных педагогов предусматривает определенное количество часов для проведения разных видов практики, но отзывы выпускников свидетельствуют о том, что их недостаточно для закрепления профессиональных навыков. Эти проблемы достаточно успешно решаются студентами-волонтерами в Адыгейском государственном университете на отделении «Социальная педагогика» в рамках волонтеркой деятельности, осуществляемой вне учебного процесса с 2005 года с целью совершенствования развития своих профессиональных компетенций. Эта деятельность, на наш взгляд, наиболее эффективно позволяет развивать личностную и профессиональную субъектность участников.

Методологические подходы и методические приемы, новые технологии, разрабатываемые преподавателями-организаторами, опыт их реализации с участниками волонтерской деятельности эффективны для разработки практикумов и практических занятий при подготовке бакалавров по социальной работе.

В Адыгейском госуниверситете в рамках АВЦП «Развитие потенциала высшей школы» мероприятия Минобрнауки в 2008-2011 гг. по теме «Разработка антикризисных аспектов безопасности вуза в условиях реформирования при переходе на двухуровневое образование в соответствии с требованиями Болонского процесса» было проведено исследование влияния волонтерской деятельности на формирование профессиональных компетенций будущих социальных педагогов (Ковалева Н. В., Хильченко А. В., 2011 г.). Гипотезой выступило предположение о том, что формирование профессиональных компетенций будущих социальных педагогов, участвующих в волонтерской деятельности, происходит более эффективно, чем у обычных студентов, а именно:

волонтерская деятельность активизирует формирование ключевых компетенций, интегрируемых в функционально-профессиональных ролях социального педагога;

• она стимулирует у участников мотивацию к саморазвитию и самореализации;

• волонтерская деятельность способствует активному формированию мотивационно — ценностного отношения к овладению профессией социального педагога через погружение их в реальную профессиональную ситуацию, что способствует снижению рисков адаптации.

• Для выявления профессиональных ролей был проведен опрос студентов 1–5 курсов отделения «Социальная педагогика» и выпускников АГУ. В результате фиксации и анализа мнений, рассуждений, высказываний участников во время опроса, рефлексии были выявлены актуальные функционально-профессиональные роли, выполняемые студентами и выпускниками в настоящее время в процессе обучения в вузе и начального этапа профессиональной деятельности (1–5 лет) и их содержание.

Ниже приведен перечень профессиональных ролей, выделенных респондентами во время опроса.

1. Социальный педагог — комплексная роль, реализуемая как профессия (штатный работник в учреждении), включает в себя знание основ социально-педагогической работы.

2. Исследователь — проведение научно-экспериментальной работы по проблеме, разработка авторских программ.

3. Слушатель — учащийся, слушатель курсов, семинаров.

4. Методист — библиограф — сбор информации по заданной проблематике, владение методами социально-психологических диагностик и анализа информации, подбор индивидуальных средств решения проблем, разработка рекомендаций, изучение опыта, подбор, оформление списков литературы по проблеме и т. д.

5. Пользователь ПЭВМ — набор и редактирование текстов, пособий, научной продукции и т. д.

6. Юрист — знание и использование в работе основополагающих юридических документов, выступление в роли юриста-консультанта, адвоката.

7. Практикант — человек, включенный в новую для себя деятельность по изучению нового передового опыта под руководством специалиста.

8. Волонтер — человек, который в свое свободное время делает что-то полезное для других, не получая за это для себя прибыли, способный бескорыстно делиться с другими информацией и своим опытом, а также оказывать помощь тем, кто в ней нуждается.

9. Организатор — планирование, подготовка, оформление и проведение мероприятий, умение работать с группой и решать групповые проблемы, формирование команды, управление групповой динамикой, изменение состава группы.

10. Активист — принимающий активное участие в какой-либо деятельности, играет большую роль в общественной жизни коллектива, организуя какие-либо мероприятия, принимая участие в различных праздниках и т. п.

11. Актер — исполнитель ролей в различных представлениях и мероприятиях.

12. Коммуникатор — работа с профессиональной информацией, владение средствами вербальной и невербальной коммуникации, эмпатийного слушания.

13. Носитель культурных ценностей — следование нормам культуры, соблюдение норм профессиональной этики. Изучение основ других культур для лучшего понимания поведения их носителей.

14. Супервизор — рефлексия собственной деятельности и деятельности коллег.

Выявленные роли были разбиты на две группы по критерию субъектности: активные и пассивные. В первую вошли роли, требующие более активного внешнего проявления субъектности по отношению

к себе и другим: Волонтер, Практикант (перенимающий опыт), Активист, Актер, Коммуникатор, Супервизор, Проводник (носитель) культурных ценностей.

Во вторую группу вошли роли, содержащие внутреннюю активность, направленную преимущественно на себя: Исследователь, Слушатель, Методист-библиограф, Пользователь ПК, Юрист.

Студентам было предложено оценить в баллах, насколько в каждой из ролей для них желательны, интересны изменения, связанные с завершением обучения и началом трудовой деятельности (хочу), важны, необходимы для предстоящей деятельности (надо) и насколько они готовы их выполнять уже в данный момент (могу).

В эксперименте приняли участие 30 студентов 4–5 курсов отделения «Социальная педагогика» АГУ 40 % от числа общего студентов этих курсов). Из них были сформированы две подгруппы, равнозначных по выборке: 15 студентов, не участвовавших в волонтерской деятельности (далее — «студенты»), 15 студентов — волонтеры с 2–3-летним стажем (далее — «волонтеры»). Полученные в результате опроса индивидуальные данные были подвергнуты статистическому анализу как внутри групп, так и между группами.

Сравнительно-сопоставительный анализ среднестатистических данных между группами волонтеров и студентов с позиции «хочу» выявил факт доминирования большинства ролей у волонтеров по сравнению со студентами: коммуникатор (7,4 против 6,6), организатор (7,3 против 5,8) волонтер (7,1 против 4,8), активист (6,8 против 5,6), актер (6,3 против 5,2), слушатель (6,1 против 4,8), носитель культурных ценностей (7,3 против 6), супервизор (7,7 против 5,9).

Анализ между группами с позиции «могу» выявил факт доминирования большинства ролей у волонтеров по сравнению со студентами: волонтер (6,6 против 5,8), активист (6,4 против 5,2), организатор (6,3 против 5,6), носитель культурных ценностей (6,1 против 5,4), актер (5,4 против 4,6).

У студентов с позиции «могу» выявлен факт доминирования нескольких ролей по сравнению с волонтерами: пользователь ПК (7,3 против 5,6), слушатель (6,5 против 5,6), методист-библиограф (5,3 против 4,5).

Анализ между группами с позиции «надо» выявил факт доминирования всех предложенных ролей у волонтеров по сравнению со студентами: социальный педагог (4 против 3), активист (4 против 2,5), коммуникатор (3,9 против 3), волонтер (3,8 против 2,6), носитель культурных ценностей (3,7 против 3,1), супервизор (3,6 против 2,7), методист-библиограф (3,5 против 2,2), слушатель (3,4 против 2,5), пользователь ПК (3,4 против 2,9), юрист (3,4 против 2,8), практикант (3,3 против 2,4), организатор (3,8 против 2,3), актер (3 против 1,8).

Ранжирование ролей по среднестатистическим показателям в группе студентов, выявило приоритетные, с точки зрения желательности, изменения (хочу) роли: пользователь ПК и юрист (по 6,8 б), коммуникатор (6,6 б), социальный педагог (6,5 б), практикант (6,4 б), носитель культурных ценностей (6 б), супервизор (5,9 б), исследователь и организатор (по 5,8 б), активист (5,6 б), актер (5,2 б), волонтер, методист-библиограф и слушатель (по 4,8 б).

В группе волонтеров приоритеты расставлены по-другому: супервизор (7,7 б), коммуникатор (7,4 б), организатор и носитель культурных ценностей (по 7,3 б), волонтер (7,1 б), практикант и активист (по 6,8 б), юрист (6,6 б), социальный педагог и актер (по 6,3 б), слушатель (6,1 б), исследователь (5,8 б), пользователь ПК (5,2 б) и методист-библиограф (4,8 б). Результаты ранжирования ролей представлены в таблице 1.

По среднестатистическим показателям в группе студентов ранжирование ролей выявило приоритетные с точки зрения готовности выполнять профессиональную деятельность уже в данный момент (могу) роли: пользователь ПК (7,3 б), слушатель (6,5 б), волонтер (5,8 б), организатор (5,6 б), носитель культурных ценностей (5,4 б), методист-библиограф, практикант и коммуникатор (по 5,3 б), активист и супервизор (по 5,2 б), социальный педагог (5 б), исследователь (4,8 б), юрист (4,7 б), актер (4,6 б).

Таблица 1

Таблица рангов функционально-профессиональных ролей с позиции «хочу»

№ п/п	Роли	Группа студентов	Группа волонтеров
1.	Социальный педагог	**4**	**9–10**
2.	Исследователь	8–9	12
3.	Слушатель	12–14	11
4.	Методист-библиограф	12–14	14
5.	Пользователь ПК	**1–2**	**13**
6.	Юрист	**1–2**	**8**
7.	Практикант	5	6–7
8.	Волонтер	**12–14**	**5**
9.	Организатор	**8–9**	**3–4**
10.	Активист	**10**	**6–7**
11.	Актер	11	9–10
12.	Коммуникатор	3	2
13.	Носитель культурных ценностей	**6**	**3–4**
14.	Супервизор	**7**	**1**

В группе волонтеров приоритетными выступили следующие роли: волонтер (6,6 б), активист (6,4 б), организатор (6,3 б), носитель культурных ценностей (6,1 б), супервизор (5,7 б), пользователь ПК и слушатель (по 5,6 б), практикант коммуникатор (по 5,5 б), актер (5,4 б), социальный педагог (5,3 б), методист-библиограф (4,5 б), исследователь (4,4 б), юрист (4,1 б). Результаты ранжирования ролей представлены в таблице 2.

Ранжирование ролей по среднестатистическим показателям в группе студентов, выявило приоритетные, с точки зрения важности, необходимости для предстоящей деятельности (надо) роли: носитель культурных ценностей (3,1 б), социальный педагог и коммуникатор (по 3 б), пользователь ПК (2,9 б), юрист (2,8 б), супервизор (2,7 б), волонтер (2,6 б), слушатель и активист (по 2,5 б), практикант (2,4 б), организатор (2,3 б), исследователь и методист-библиограф (по 2,2 б), актер (1,8 б).

Группа волонтеров расставила приоритеты иначе: социальный педагог и активист (по 4 б), коммуникатор (3,9 б), волонтер и организатор (по 3,8 б), носитель культурных ценностей (3,7 б), супервизор (3,6 б), методист-библиограф (3,5 б), слушатель, пользователь ПК и юрист (по 3,4 б), практикант (3,3 б), актер (3 б), исследователь (2,7 б). Результаты ранжирования ролей представлены в таблице 3.

По результатам корреляционного анализа выявлены значимые связи ($p \leq 0{,}0005$). С позиций наличия корреляционных связей наиболее насыщенные у волонтеров являются такие роли, как: организатор (45), практикант (43 связи), волонтер и актер (по 41 связи), коммуникатор (39 связей), наименее насыщенными являются: слушатель (23 связи), юрист и методист (по 22 связи).

В группе студентов наиболее насыщенные по корреляционным связям с другими ролями являются: организатор (51 связь), супервизор, актер и активист (по 39 связей), и коммуникатор (34 связи), наименее насыщенными являются: социальный педагог (22 связи), юрист (18 связей).

Различия имеются и в определении самой приоритетной роли, содержащей все три позиции: интересны предстоящие изменения в роли, могут ее выполнять уже сейчас и считают ее необходимой в профессии. У студентов это — пользователь ПК, юрист. У волонтеров — активист, волонтер, организатор — более активные роли.

Сравнительный анализ данных по критерию желательности изменений, умений и ценности отдельно по каждой роли выявил разнородность мнений волонтеров и студентов. Волонтеры имеют доминирующие показатели «хочу изменений — могу выполнять — необходимо для будущей профессиональной деятельности» по следующим ролям: волонтер, организатор, актер, проводник (носитель) ценностей культуры. В этой группе также выше показатели «хочу… — необходимо…» по ролям: практикант, коммуникатор, супервизор. Эти роли, как отмечалось, требуют как внешней, так и внутренней активности личности, формируют и активизируют субъектные качества будущего специалиста.

Корреляционный анализ ($p \leq 0{,}0005$) подтвердил наличие сильных положительных связей между указанными ролями. Было выявлено, что в группе волонтеров рассматриваемые роли не связаны с эмоциональным напряжением, что является показателем ответственности, с учетом высоких показателей по сочетанию критериев «хочу/эмоциональная напряженность» можно сделать вывод, о том, что волонтеры выполняют все функции с высокой степенью желания, что способствует эффективному формированию профессиональных компетенций.

В группе студентов сочетание указанных пар говорит о том, что вызванное у них стремление зависит от эмоциональной напряженности, что свидетельствует о не зрелой готовности проявлять компетенции, связано с ценностным компонентом (необходимостью).

Исследование доказало, что участие студентов в волонтерской деятельности приобщает их к реальной профессиональной деятельности и способствует развитию мотивации к учебе, умению управлять профессиональной ситуацией и формировать свои профессиональные перспективы, т.е. проявлять и закреплять субъектные качества.

Таблица 2

Таблица рангов функционально профессиональных ролей с позиции «могу»

№ п/п	Роли	Группа студентов	Группа волонтеров
1.	Социальный педагог	11	11
2.	Исследователь	12	13
3.	Слушатель	**2**	**6–7**
4.	Методист-библиограф	**6–8**	**12**
5.	Пользователь ПК	**1**	**6–7**
6.	Юрист	13	14
7.	Практикант	6–8	8–9
8.	Волонтер	**3**	**1**
9.	Организатор	4	3
10.	Активист	**9–10**	**2**
11.	Актер	14	10
12.	Коммуникатор	6–8	8–9
13.	Носитель культурных ценностей	5	4
14.	Супервизор	**9–10**	**5**

Таблица 3

Таблица рангов функционально профессиональных ролей с позиции «надо»

№ п/п	Роли	Группа студентов	Группа волонтеров
1.	Социальный педагог	**2–3**	**1–2**
2.	Исследователь	12–13	14
3.	Слушатель	8–9	9–11
4.	Методист-библиограф	12–13	8
5.	Пользователь ПК	**4**	**9–11**
6.	Юрист	**5**	**9–11**
7.	Практикант	10	12
8.	Волонтер	**7**	**4–5**
9.	Организатор	**11**	**4–5**
10.	Активист	**8–9**	**1–2**
11.	Актер	14	13
12.	Коммуникатор	2–3	3
13.	Носитель культурных ценностей	**1**	**6**
14.	Супервизор	6	7

Сопоставление данных всех методик дает возможность сделать вывод о том, что у волонтеров преобладающими с точки зрения желательности, готовности и необходимости их дальнейшего развития являются роли организатора, активиста, актера, коммуникатора, носителя культурных ценностей, супервизора. Это есть следствие их погружения в ситуации профессионального взаимодействия, что формирует и закрепляет профессиональные компетенции, реализуемые в практической деятельности.

У студентов, не включенных в активную волонтерскую деятельность, преобладающими с позиции необходимости, желательности и готовности являются внешне менее активные роли юриста и пользователя ПК.

На основе полученных результатов можно сделать вывод о том, что формирование профессиональных компетенций у будущих социальных педагогов, участвующих в волонтерской деятельности, происходит более эффективно, чем у обычных студентов. Участие в волонтерской деятельности развивает их потенциал для эффективного формирования профессиональных компетенций социального педагога, обеспечивающих практическую совместную деятельность: коммуникативной, специальной, социальной, когнитивной, культурной и личностной, стимулирует у участников мотивацию к саморазвитию и самореализации. Кроме того, волонтерская деятельность способствует активному формированию мотивационно — ценностного отношения студентов к овладению профессией социального педагога через их погружение в реальную профессиональную ситуацию, снижает риски адаптации к профессиональной деятельности.

Таким образом, волонтерство способствует развитию личностной и профессиональной субъектности студентов, воспитывает и развивает их научное мировоззрение, социальный интеллект и адаптивность, укрепляет личностные и гражданские позиции.

В связи с тем, что реформа высшей школы требует усиления практической составляющей профессионального обучения бакалавров, рекомендуется использовать опыт и элементы волонтерской деятельности в учебном процессе при организации различных видов практик, а также в виде заданий студентам для самостоятельной работы при освоении ими практикоориентированных дисциплин.

1. *Гильмеева Р.Х.* Особенности формирования социально-гуманитарной составляющей профессиональных компетенций студентов // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психологические науки». — № 3, том 2. — М.: МГОУ, 2009. — 136 с.
2. Глобализация образования: компетенции и системы кредитов / Под общ. ред. проф. Ю.Б. Рубина. — М.: Маркет ДС Корпорейшеш, 2005. — 409 с.
3. *Дружилов С.А.* Психология профессионализма: инженерно-психологический подход. — Харьков: Гуманитарный центр, 2011 г. — 296 с.
4. *Звяглова М.В.* Словарь-справочник по социальной педагогике и социальной работе. — Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2003. — 176 с.
5. *Зимняя И.А.* Ключевые компетенции — новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. — 2003. — № 5. — С. 15–20.
6. *Майсурадзе Ю.Ф.* Роль образования в повышении компетентности руководящих кадров промышленности // Научное управление обществом. — Вып. 10. — М., 1976. — С. 277–311.
7. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. — М.: Знание, 1996. — 308 с.
8. *Миролюбова Г.С.* Модель ключевых компетенций социального педагога учреждения дополнительного образования. — [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.cvr-spectr.ru/paper.php?N=93. Дата обращения: 14.09.11.

9. Наставничество — индивидуальная форма сопровождения подростков групп риска: сб. науч.-метод. материалов / Н. В. Ковалёва, И. В. Деткова, А. В. Леонтьева; под общей ред. Е. Н. Панченко. — Майкоп: Качество, 2006. — 179 с.
10. *Степанова И. А.* Волонтерская деятельность студентов педагогического вуза. — Екатеринбург, 2009. — 62 с.
11. *Хуторской А. В.* Ключевые компетенции и образовательные стандарты. — М., 2004. — 228 с.
12. Что такое «волонтерство». — [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.world4u.ru/links_ngo.html. Дата обращения: 14.09.11.
13. *Шапошников К. В.* Контекстный подход в процессе формирования профессиональной компетентности будущих лингвистов-переводчиков: автореф. дисс. … канд. пед. наук: (15.00.08). — Йошкар-Ола, 2006. — 26 с.